

Elokuvateattereita
koskeva työehtosopimus
2.6.2025 – 29.2.2028

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
TYÖEHTOSOPIMUS	4
1 § Soveltamisala	4
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	4
3 § Työhön ottaminen	4
4 § Työsuhteen päättyminen	4
5 § Työaika	5
6 § Muutokset näytantomäärissä	6
7 § Palkkaus	6
8 § Korotettu palkka	8
9 § Palkanmaksu	9
10 § Vapaat	9
11 § Vuosiloma	9
12 § Lomaraha	10
13 § Sairausajan palkka	10
14 § Lääkärintarkastukset	12
15 § Tilapäinen poissaolo	13
16 § Perhevapaat	14
17 § Ryhmähenkivakuutus	15
18 § Jäsenmaksujen periminen	16
19 § Luottamusmies	16
20 § Erinäisiä määräyksiä	17
21 § Paikallinen sopiminen	17
22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	18
23 § Sopimuksen voimassaoloaika	18

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ELOKUVATEATTEREITA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat Palta ry Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Aika: 2.6.2025 (neuvottelutulos on hyväksytty osapuolten hallinnoissa)

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä	Palvelualojen työnantajat Palta ry	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
	Tuomas Aarto	Markku Saikkonen
	Minna Ääri	Anu Kähkönen
	Simopekka Koivu	
	Aino Pajari	

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus tulee voimaan 2.6.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä elokuvateatterialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkantarkistukset 2025–2027

Vuosi 2025

Palkkoja ja vaatimustasojen mukaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentilla.

Vuosi 2026

Palkkoja ja vaatimustasojen mukaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla.

Vuonna 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

Palkkoja ja vaatimustasojen mukaisia vähimmäispalkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla.

3. Tekstimuutokset

3.1. Tekstimuutokset, jotka ovat teknisiä/stilistisiä ilman asiasisällön muutoksia

1. Muutetaan työehtosopimuksen 1 § kuulumaan seuraavasti:

”Tätä työehtosopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat Palta ry:n elokuvateatterialalla toimivien jäsenyritysten palveluksessa oleviin elokuvateatterityöntekijöihin”.

2. Poistetaan työehtosopimuksen 2 §:stä sen 3 kohta, joka kuuluu:

”Jos työntekijä katsoo, että hänet on vastoin, tämän pykälän määräyksiä erotettu hänen kuulumisensa vuoksi työntekijäin järjestöön, on hänen ennen kuin muihin toimenpiteisiin ryhdytään, järjestönsä välityksellä pyydettävä tutkimusta asiassa.”

3. Muutetaan työehtosopimuksen 5 §:n 2 kappaleen 2 momentti kuulumaan seuraavasti:

”Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelosta ilmenee työntekijän työ- ja vapaapäivät sekä työvuorot. Edellä mainittujen työvuorojen aloitus- ja lopetusajankohdat ilmoitetaan, kun elokuvateatterin ohjelmisto on valmistunut kyseiselle ajanjaksolle.”

4. Poistetaan 7 §:n 3 kohdan kokemuksellisestä viittaus ”1.4.2011 alkaen”.

5. Siirretään 7 §:n 7 kohta työehtosopimuksen 8 §:n 3 kohdaksi.

6. Muutetaan 8 §:n otsikoksi ”Korotettu palkka”.

7. Siirretään 8 §:n 5 kohta 7 kohdaksi ja muutetaan ¼ tunnin jaksot ”15 minuutin jaksoiksi”.

8. Siirretään 10 §:n 2 kohdan 2 kappale 8 §:n 4 kohdaksi.

9. Muutetaan 11 §:n 4 kohta kuulumaan seuraavasti:

”Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Jos työntekijä on oikeutettu 2,5 arkipäivän pituiseen lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, maksetaan hänelle vuosilomapalkkana 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 12 % siitä lomanmääräytymisvuoden ansiosta, mikä seuraa 5 vuoden kokemuksellisen saamista.”

10. Muutetaan 14 §:ssä mainittu asetus kuulumaan (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 339/2011...)
11. Numeroidaan 19 §:n kappaleet ja muutetaan 6 kohdassa mainitut luottamus- mies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot taulukoksi.
12. Poistetaan 20 §:n 3 kohta, joka kuuluu:

”Työntekijän ollessa estynyt saapumasta työhönsä, on hänen tästä ajoissa ilmoitettava työnantajalle ja sovittava tämän kanssa sijaisen järjestämisestä.”
13. Yhdistetään 20 §:n 6 ja 7 kappale kuulumaan seuraavasti ja poistetaan nykyinen 7 kohta:

”Mikäli työnantaja vaatii työntekijöitä käyttämään erityistä työasua, on se työnantajan kustannettava. Työnantaja määrittää käytettävän asun. Työasujen huollosta sovitaan paikallisesti.”
14. Numeroidaan 21 §:n kappaleet.
15. Muutetaan 20 §:n 2 kappale kuulumaan seuraavasti:

”Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kiellettyjä.”

4. Kokemuslisätyöryhmä

Perustetaan työryhmä, joka selvittää kokemuslisämääräyksen toimivuutta, sekä mahdollista laskentatavan yksinkertaistamista. Mahdolliset muutokset tehdään kustannusneutraalisti. Työryhmän määräaika päättyy 30.5.2026.

Helsingissä 2.6.2025

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Markku Saikkonen

Anu Kähkönen

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajaliitto Palta ry:n elokuvateatterialalla toimivien jäsenyritysten palveluksessa oleviin elokuvateatterityöntekijöihin.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

16. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.
17. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työhön ottaminen

1. Uudelle työntekijälle voidaan sopia työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
2. Koeaika on merkittävä työsopimukseen.
3. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet suosittavat työsopimuksen tarkistamista työsuhteen ehtojen oleellisesti muuttuessa.

4. Osa-aikaiselle työntekijälle tarjotaan mahdollisia lisätöitä työsopimuslain mukaisesti. Tästä laaditaan yritysکوhtainen soveltamisohje.

4 § Työsuhteen päättyminen

1. **Työsuhteen päättyessä noudatetaan työnantajan irtisanoessa työsopimuksen seuraavia irtisanomisaikoja:**
 - 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään yhden vuoden,
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt yli yhden vuoden, mutta enintään 4 vuotta,
 - 2 kuukautta, jos työsuhde yli 4 vuotta enintään 8 vuotta

- 4 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 8 vuotta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta.

Työntekijän päättäessä työsuhteen on irtisanomisaika:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta,
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.
2. Tilapäistä tai määrättyä työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta.

5 § Työaika

1. Työaika on enintään keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Paikallisesti sopien (TES 21§ Paikallinen sopiminen) voidaan tehdä säännöllisenä työnä enintään 12 tuntia päivässä ja 48 tuntia viikossa siten, että se tasoittuu enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana enintään keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Jos työpaikalla on luottamusmies, paikallinen sopiminen toteutetaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Viikkolepo voidaan myös järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin 7 päivän jakson aikana. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

2. Ellei paikallisesti toisin sovita, työvuoroluettelo laaditaan, kun elokuvateatteri-kohtaisesti koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä on vähintään 6 työntekijää.

Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi työntekijöille hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelosta ilmenee työntekijän työ- ja vapaapäivät sekä työvuorot. Edellä mainittujen työvuorojen aloitus- ja lopetusajankohdat ilmoitetaan, kun elokuvateatterin ohjelmisto on valmistunut kyseiselle ajanjaksolle.

Työvuoroluettelossa olevaa työvuoroa voidaan muuttaa joko työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

3. Ellei paikallisesti toisin sovita, tasoittumisjärjestelmää ei laadita.
4. Työvuorokausi alkaa kello 06.00. 8 §:n 2. kohdan mukaisia korvauksia maksetaan kuitenkin asianomaisina päivinä klo 00.00 alkaen.
5. Mikäli työpäivän pituus ylittää 6 tuntia, voidaan työaikalain 24 §:n mukainen lepoaika toteuttaa siten, että työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn ohessa.

6. Muut tauot järjestetään teatterikohtaisella toimintamallilla.
7. Avausvuorossa olevan tai olevien elokuvateatterityöntekijöiden työaika alkaa viimeistään 30 minuuttia ennen ensimmäisen näytännön alkua. Sulkemisvuorossa olevan työntekijän työaika päättyy, kun viimeinen elokuva on loppunut, viimeinen asiakas poistunut tiloista sekä tarvittavat lopetustoimet on suoritettu.

Myynnistä vastuussa olevan elokuvateatterityöntekijän vähimmäistyöaika on näytäntöpäivän ensimmäistä näytäntöä kohti 1 tunti, multiplex-teattereissa kuitenkin 1 tunti 30 minuuttia. Esitystekniikasta vastuussa olevan elokuvateatterityöntekijän vähimmäistyöaika on 2 tuntia 30 minuuttia.

8. Harjoittelijan ja siivoojan työaika määräytyy työsuoritusten kuluva tuntimäärän mukaan.

Alle neljän tunnin työvuoroja ei käytetä, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

9. Ylimääräisellä näytännöllä tarkoitetaan näytäntöä, joka on teatterin säännöllisen, työtuntijärjestelmässä ilmoitetun näytäntöajan ulkopuolella tai sellaista työtuntijärjestelmään sisältyvää näytäntöä, joka ei välittömästi liity muihin saman päivän näytäntöihin.

Ylimääräisen näytännön esitysoikeutta tarjotaan ensisijaisesti henkilökunnalle, joka muutoinkin on töissä asianomaisena päivänä.

6 § Muutokset näytäntömäärissä

1. Näytäntömäärän ja -ajan vähentämisestä, jos se vähentää työaikaa enintään 1 tuntia päivässä, tai näytäntömäärän ja -ajan lisäämisestä, on ilmoitettava työntekijälle viimeistään sen viikon ensimmäisenä arkipäivänä, jolloin työaika muuttuu.

Muissa työaikaa lyhentävissä tapauksissa muutoksesta on ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Tämän pykälän tarkoittama näytäntömäärän muutos ei ole yhteistoimintalain 3 luvun 16 §:n mukainen neuvotteluasia.

7 § Palkkaus

1. Elokuvateatterityöntekijän palkka määräytyy tuntipalkkana.

Elokuvateatterityöntekijän palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisten perusteiden mukaisesti.

Elokuvateattereissa työt jaetaan kahteen vaativuustasoon.

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
Vaativammat ja vastuullisemmat tehtävät jotka käsittävät kokonaisvastuun teatterin konehuoneen töistä oheistehtävineen	Tehtäviin kuuluu muut elokuvateattereissa tehtävät työt

Vähimmäispalkat 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
1.7.2025 alkaen	1.7.2025 alkaen
10,43 €/tunti	10,02 €/tunti

Vähimmäispalkat 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
1.6.2026 alkaen	1.6.2026 alkaen
10,73 €/tunti	10,31 €/tunti

Vähimmäispalkat 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

VAATIVUUSTASO 1	VAATIVUUSTASO 2
1.6.2027 alkaen	1.6.2027 alkaen
10,99 €/tunti	10,56 €/tunti

2. Keskimääräistä suuremmasta työtehosta, ammattitaidosta ja työpanoksesta työntekijälle maksetaan tehtäväkohtaista lisää. Pätevyysarvioinnissa on otettava huomioon tehtävien monipuolisuus, vastuullisuus, määrä sekä työpanos.

Huomioon on otettava työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, mm. aloitekyky, ammattiinsa perehtyneisyys, erikoisosaaminen sekä taitava asiakaspalvelu.

3. Kokemuslisä lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta palkasta (vähimmäispalkka + tehtäväkohtainen lisä).

Kokemuslisän suuruus on:

- 2 vuoden jälkeen 4.5 %

- 5 vuoden jälkeen 8.0 %.
4. Työntekijöiden kokemus kertyy alalla olosta seuraavasti:

kuukauden työvuorot vähintään 14/112t	= 1 kuukausi
kuukauden työvuorot 9–13/72-104t	= 0,75 kuukautta
kuukauden työvuorot 4-8/32-64t	= 0,50 kuukautta
kuukauden työvuorot alle 4/32t	= 0,25 kuukautta

Työvuorojen kertymistä seurataan kuukausittain ja kokemuslisää aletaan mak-
saa em. laskentatavan mukaan kertyneiden kokemusvuosien täyttymistä seu-
raavan palkanmaksukauden alusta lukien.
 5. Tehtävän muuttuessa pysyvästi tai tilapäisesti vähintään 3 kuukauden ajaksi, tarkistetaan tehtäväkohtaista lisää joko ylös tai alaspäin. Muutos toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta, alaspäin tapahtuva pysyvä muutos kui-
tenkin vähintään irtisanomisaikaa noudattaen.
 6. Harjoittelijan palkka on 85 % ao. taulukkopalkasta. Harjoittelija voidaan palkata enintään 4 kuukauden ajaksi. Harjoitteluajaksi luetaan kaikki elokuvateatte-
rialalla työskennelty aika.
 7. Nimetylle ammattiin kouluttavalle sovitaan paikallisesti korvaus.

8 § Korotettu palkka

1. Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään lainmukaisen säännöllisen työn enimmäis-
määrän lisäksi. Mikäli työaika on järjestetty työehtosopimuksen 5 §:n 2 kappa-
leen mukaisesti keskimäärin 40 tunnin työviikoksi, ylityöksi luetaan työ, jota teh-
dään työvuorojärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen enimmäis-
määrän lisäksi ilman poissaoloja.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja
seuraavilta 100 % korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja
seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka.
2. Sunnuntaina, arkipyhänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä
maksetaan 100 % korotettu palkka.
3. Arkilauantaina ja kirkollisen juhlapyhän aattona klo 18 jälkeen tehdystä työstä
maksetaan työntekijälle 55 % korotettua palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä mainittua lisää maksetaan myös vapun ja itsenäisyyspäivän
ja uudenvuodenaattoina tehdystä työstä.

4. Pääsiäislauantaina ja vapunaattona tehdyiltä tunneilta maksetaan koko työvu-
ron ajalta lauantai iltalisän (55%) suuruista lisää.

5. Kello 23.00 jälkeen tehtävästä työstä maksetaan siltä ajalta tulevan korvauksen lisäksi normaalia tuntipalkkaa vastaava lisäpalkka. Palkkaa ei tältä ajalta kuitenkaan makseta yli 3,5 kertaisuuden, joka sisältää kaiken siltä ajalta tulevan korvauksen (kuten mahdollisen ylityö- ja viikkolepokorvauksen).
6. Lisätyötunneilta maksetaan työntekijälle yksinkertainen tuntipalkka.
7. Lisä- ja ylityö lasketaan alkavina 15 minuutin jaksoina, ellei paikallisesti toisin sovita.
8. Ylimääräisen näytännön korvauksesta sovitaan paikallisesti.

9 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksu toimitetaan säännöllisesti vähintään kahdesti kuukaudessa. Palkanmaksukertojen lukumäärästä voidaan yrityskohtaisesti sopia toisin.
2. Työnantajan on annettava työntekijälle eritelty selvitys palkanmaksuperusteista. Selvityksestä tulee ilmetä mm. tehdyt tunnit, ylityöt sekä maksetut lisät.
3. Mikäli palkanmaksun perustana oleviin tuntilistoihin tehdään muutoksia, on muutosten perusteista tehtävä selvitys työntekijälle palkanmaksun yhteydessä. Jos muutokset todetaan perusteettomiksi, korjaukset tehdään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

10 § Vapaat

1. Työntekijälle annetaan viikoittain vähintään 35 tunnin yhtämittainen vapaa-aika, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Jouluaatto ja juhannusaatto ovat työntekijälle vapaat, eikä niitä lasketa vapaa- vuoroiksi, paitsi milloin työntekijän vapaavuoro sattuu kyseiseksi päiväksi. Vapaista voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopien (21§).

11 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
3. Neljä (4) viikkoa ylittävän loman osan työnantaja saa vuosilomalain vuosiloman jakamissäännöksistä riippumatta tällöin antaa erikseen lomakauden ulkopuolella.
4. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Mikäli työntekijä on oikeutettu 2,5 arkipäivän pituiseen lomaan kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta, maksetaan hänelle vuosilomapalkkana 11,5 %

lomanmääräytymisvuoden ansioista. Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkkana 12 % siitä lomanmääräytymisvuoden ansioista, mikä seuraa 5 vuoden kokemuslisän saamista.

5. Paikallisesti voidaan sopia lomapalkan maksamisajankohdasta siten, että lomapalkka maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Sopijaosapuolina ovat työnantaja ja pääluottamusmies/luottamusmies ja heidän puuttuessa työnantaja ja työntekijä.
6. Muilta osin vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain mukaan.

12 § Lomarahaa

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomansa palkasta.
2. Lomarahaa maksetaan vuosiloman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä sitä vastaava osa lomarahasta. Paikallisesti voidaan lomarahan maksamisajankohdasta sopia toisin.
3. Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Oikeus lomarahaan syntyy myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomailain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia. Jos vuosiloma päättyy edellä mainittuun esteeseen, erääntyy lomarahaa kuten 2. kappaleessa on määrätty.
4. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa edellä mainittuna prosenttina työntekijän vuosilomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta.
5. Lomarahaa maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle hänen palattuaan sen jälkeen asianmukaisesti työhön. Tällöin maksettavan lomarahan määrä lasketaan työntekijän palvelukseen astuessa sovellettavan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomapalkasta ja vuosilomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

13 § Sairausajan palkka

1. Milloin työnantajan palveluksessa vakinaisesti oleva työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällä tai muulla törkeällä tuottamuksella, maksetaan hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa seuraavasti:

Työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti	Palkallisen jakson pituus (kalenteripäiviä)
alle 3 vuotta	28
vähintään 3 vuotta	35
vähintään 5 vuotta	42
vähintään 10 vuotta	56

Työsuhteen keston estämättä, työntekijä on oikeutettu vähintään 28 kalenteripäivän palkalliseen jaksoon poissaolon johtuessa sellaisesta työtapaturmasta, jonka vakuutusyhtiö on katsonut olevan korvattavuuden piirissä.

2. Jos sama sairaus uusiutuu 30 kalenteripäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.
3. Työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksamisen yrityskohtaisesti jompaakumpaa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta noudattaen:
 - a) Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka ja tämän jälkeiseltä ajanjaksolta päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.
 - b) Työnantaja suorittaa palkan suoraan työntekijälle, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslain mukaisen korvauksen sairausvakuutustoimistolta saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset.
4. Jos sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suoritamatta.
5. Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia, samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.
6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
7. Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella.

Enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta selvitys voidaan kuitenkin esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalla todistuksella edellyttäen, että

- kysymyksessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti) ja
- työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalla lääkäriltä hoidon kiireellisyysluokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi.

8. Osana sairauspoissaolojen seuranta ja hallintaa yrityksessä voi olla käytössä oimailmoitusmenettely. Oimailmoitusmenettely tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman työkyvyttömyyden todentavaa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Menettely koskee enintään kolme vuorokautta kestäviä työntekijän omia poissaoloja. Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi aina pyytää työntekijää toimittamaan poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä lääkärinlausunnon työterveyslääkäriltä tai muulta nimeämältä lääkäriltä.

14 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäten, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkarintarkastukset

Työntekijä käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkarintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio ja röntgen-tutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkarintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Työntekijä käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkarintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa työntekijän on tarpeen hakeutua lääkarintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärin tarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi
- hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen ao. erikoisalan lääkarintarkastus, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi

- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
 - syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys.
2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset
- Työntekijä käy lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan tai raskauteen liittyvissä tutkimuksissa.
3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset
- Työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää työntekijän taikka jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.
- Työntekijälle, joka lähetetään edellisessä kappaleessa mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, työnantaja suorittaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Tarkastuksen tapahtuessa työntekijän vapaa aikana, maksetaan hänelle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.
- Siinä tapauksessa, että työntekijä saa lääkärintarkastuksen ja edellä mainittujen tutkimusten ajalta sairausajan palkkaa, eivät edellä olevat määräykset tule sovellettaviksi.
4. Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseksi liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 339/2011, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli käynnit eivät ole mahdollisia työajan ulkopuolella.

15 § Tilapäinen poissaolo

1. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattoomaan poissaoloon, joka johtuu perheessä sattuneesta äkillisestä sairaustapauksesta. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.
2. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti sellaisen lyhyen poissaolon ajalta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Soveltamisohje:

Äkillisen lyhytaikaisen poissaolon pituus määräytyy sen mukaisesti, mikä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Poissaolo ei kuitenkaan saa ylittää kolmea päivää.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksinhuoltajalle on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toisella huoltajista ole ansiotyönsä ja työaikansa johdosta mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Poissaolosta on annettava työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Samoin on esitettävä selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Edellä olevan poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

3. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähiomaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän vuosilomaetuja eikä ansioita vähennetä.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli nämä sattuvat hänen työpäiväkseen.
5. Työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
6. Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

16 § Perhevapaat

Työntekijälle maksetaan hänen lakisääteisen raskaus- ja adoptiovapaansa ajalta palkkaa 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa 36 arkipäivältä. Palkanmaksun edellytyksenä on 9 kuukauden yhtenäinen palkallinen työssäolojakson ennen vapaan pitämistä. Palkkana maksetaan

- a) palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai

- b) työnantaja maksaa palkan ja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan.

Työnantaja päättää käytetäänkö vaihtoehtoa a) vai b).

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä raskaus-/vanhempainrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Lapsen syntymä

Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei työntekijällä ole sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n tilanteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

16 §:n mukaista palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Siirtymämääräykset:

16 §:n määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen voimaantulosta lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain säännöksiä ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 21.4.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, tai oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 21.4.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen määräyksiä 16 §:n mukaisesti.

Jos työntekijään noudatetaan 1.8.2022 jälkeisiä sairausvakuutuslain säännöksiä, vähennetään mahdolliset 28.2.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaiset jo pidetyt palkalliset äitiys-, isyys- ja adoptiovapaat 21.4.2023 voimaan tulleen työehtosopimuksen perhevapaamääräysten mukaisista palkallisista vapaista.

17 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

18 § Jäsenmaksujen periminen

Palvelualojen työnantajat PALTA suosittelee, että työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka tilitetään Palvelualojen ammattiliiton nimellä pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

19 § Luottamusmies

1. Palvelutyönantajien ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä solmittua luottamusmiessopimusta PALTA:n ja PAM:n välillä sovituin soveltamisohjein noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Pääluottamusmies voidaan valita yritykseen, missä säännöllisesti työskentelee vähintään 50 työntekijää. Pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä sovitaan yrityksen luottamusmiesorganisaatiosta.
3. Työnantaja ilmoittaa työhönoton yhteydessä työntekijälle, kuka toimii em. sopimuksen tarkoituksena pääluottamusmiehenä tai luottamusmiehenä ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna ja mistä he ovat tavoitettavista.
4. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitoon liittyvissä asioissa ja yhteydenpidoissa työnantajan hallinnassa olevaa puhelinta, atk-laitteita, internetyhteyksiä ym. nykyaikaisia toimisto- yms. välineitä.
5. Luottamus henkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamus henkilön työsuhteen päättämistä. Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden tulee viipymättä käynnistää ja käydä neuvottelut sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet tilanteen. Neuvotteluiden tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamus henkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.
6. Yli sadan työntekijän yrityksessä maksetaan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle palkkiota seuraavasti:

	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
1.7.2025 alkaen	70,98 €/kk	35,49 €/kk
1.6.2026 alkaen	73,04 €/kk	36,52 €/kk
1.6.2027 alkaen	74,79 €/kk	37,40 €/kk

7. Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikkojen sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

20 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ei saa merkitä työntekijälle nyt maksetun normaalipalkan alenemista.
2. Työntekijäin velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia ohjeita ja määräyksiä, mikäli nämä eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön tai tämän työehtosopimuksen kanssa. Viranomaisten tarkastuksissaan tekemistä huomautuksista ja määräyksistä on viipymättä ilmoitettava työnantajalle samoin kuin kaikista sellaisista seikoista, jotka teatterissa eivät ole asetusten määräysten mukaisia.
3. Työnantaja varaa työntekijöille tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista lukittavaa kaappia tai pukuhuonetta, mikäli se rakenteellisesti on mahdollista.
4. Työnantajan omistamia työvälineitä, koneita ja tarveaineita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovasti ja huolellisesti. Mikäli työntekijä tahallaan tai ilmeisellä huolimattomuudellaan on aiheuttanut edellä mainituille esineille vahinkoa, on hänen korvattava näin aiheuttamansa vahinko.
5. Mikäli työnantaja vaatii työntekijöitä käyttämään erityistä työasua, on se työnantajan kustannettava. Työnantaja määrittää käytettävän työasun. Työasujen huollosta sovitaan paikallisesti.
6. Työntekijäliiton sopimusalatoimikunnan, valiokuntien, hallituksen ja valtuuston kokouksiin sekä liittokokoukseen työnantaja antaa oikeuden osallistua, ellei osallistumiselle ole erityistä tuotannollista estettä. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.
7. Osapuolet ovat yhtä mieltä, että henkilön, jonka tehtävänä on perehdyttää uusia työntekijöitä tai työssäoppijoita ja harjoittelijoita tai valvoa näyttötutkintoja, on oltava ennalta määrätty ja riittävästi tehtävään perehdytetty. Lisäksi henkilölle tulee varata riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseksi.

21 § Paikallinen sopiminen

1. Työsopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista niissä asioissa, joissa se on työehtosopimuksen eri pykälissä mahdollistettu.
2. Paikallinen sopiminen toteutetaan joko työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.
3. Paikallinen sopimus voidaan solmia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden pituiseksi ajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole paikallista sopimusta tehtäessä muuta sovittu.

4. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Tällöin sopimus astuu voimaan vasta, kun se on molemmin puolin allekirjoitettu.
5. Paikallista sopimusta ei saa uudelle työntekijälle esittää koeaikana työsopimuksen ehtona, ellei kyseessä ole teatterissa tai työntekijäryhmittäin yleisesti käytössä oleva tai luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.
6. Tässä pykälässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan ja työntekijäin luottamusmiehen kesken sekä, ellei tässä sovintoa synny sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen kesken. Ellei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin riitapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kiellettyjä.

23 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämän työehtosopimuksen sopimuskausi on 2.6.2025 – 29.2.2028.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä elokuvateatterialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle.
2. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 2. päivänä kesäkuuta 2025

Palvelualojen työnantajat Palta ry

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Siltasaarencatu 18 A,
PL 54, 00531 Helsinki
Puhelin 030 100 600
www.pam.fi